

PRÜFUNGSKOMMISSION UND VERFAHREN FÜR DIE AUSWAHL

Über die Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Auswahlverfahren wird ein Protokoll erstellt, das die Mitglieder der Kommission unterzeichnen.

Um Transparenz und Gleichbehandlung zu gewährleisten, ist es verboten, dass Ehepartner, Lebenspartner *more uxorio* und Verwandte ersten Grades jener Personen, die in der Gesellschaft für die Verwaltung/Leitung oder die Kontrolle verantwortlich sind, eingestellt werden. Das gleiche Verbot gilt für Ehepartner, Lebenspartner *more uxorio* und Verwandte ersten Grades der Personen, die in den öffentlichen Verwaltungen, welche Gesellschafter sind, eine Vertretungs-, Steuerungs- oder Kontrollfunktion ausüben.

Das Auswahlverfahren wird von einer vom GF bzw. Verwaltungsrat ernannten Prüfungskommission durchgeführt.

Die Prüfungskommission besteht aus Personen, die Erfahrung auf dem Gebiet der Personalaufnahme haben. Es kann sich um interne Personen, Angestellte der Gesellschaft (oder auch Mitglieder des Verwaltungsrates) bzw. um externe Experten handeln.

Mit dem Auftrag als Mitglied der Prüfungskommission sind diejenigen, die ein öffentliches Amt bekleiden, sowie die Gewerkschaftsfunktionäre oder jedenfalls die Beauftragten von Gewerkschaftsorganisationen, unvereinbar. Ebenso unvereinbar sind diejenigen, die sich in einer Lage befinden, die einen Interessenkonflikt mit obgenanntem Auftrag verursachen kann.

Die Prüfungskommission besteht aus mindestens 3 (drei) Mitgliedern. Die Prüfungskommission und der Präsident werden von GF oder Verwaltungsrat bestimmt.

Die Kommission wird nach dem Einreichtermin der Bewerbungsgesuche gebildet.

In Bezug auf Führungskräfte und professionell hoch qualifiziertes Personal (mit erwiesener Erfahrung auf dem Gebiet, das am Arbeitsmarkt schwer auffindbar ist), kann die Gesellschaft, für die Zwecke des Auswahlverfahrens laut den vorhergehenden Artikeln, mangels geeignetem internen Personal für die Bildung der Kommission, als Alternative zur Prüfungskommission wie oben vorgesehen, einen externen Experten mit der Ausführung der Auswahl im Sinne dieses Prozesses beauftragen. In diesen Fällen entscheidet am Ende des Verfahrens, und somit nach Vorlage seitens des externen Experten einer Liste der geeigneten Bewerber, der Verwaltungsrat der Gesellschaft, mit begründetem Beschluss, welcher Bewerber aus der Liste angestellt wird.

Der vorliegende Prozess und Verfahren wird auch für die Einstellung von Führungskräften und leitenden Beamten angewandt. Die Prüfungskommission wird in diesem Fall vom Verwaltungsrat der Gesellschaft ernannt.

Bei der Einstellung in geschützten Kategorien werden die Bestimmungen des Gesetzes 68/1999 eingehalten auch mittels Vereinbarungen mit den zuständigen Stellen.

BEWERBERSELEKTION

Die eingereichten Bewerbungen werden gemäß dem Stellenanforderungsprofil nach Ausbildung, Berufserfahrung in zwei Kategorien eingeteilt:

- geeignete Bewerbungen (Voraussetzung gültige Aufenthaltsgenehmigung um bestimmte Straftaten laut GvD 231/2001 zu verhindern)
- ungeeignete Bewerbungen

Die Beurteilung erfolgt durch eine Vorauswahl aufgrund der vorgelegten Lebensläufe und danach durch eine oder mehrere der folgenden Eignungsprüfungen:

- Motivationsgespräch und/oder Gespräch für die Feststellung der technischen Fähigkeiten;
- theoretische und/der praktische Eignungsprüfung.

Die Lebensläufe werden einheitlich bewertet, und unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Ausbildung, sowie der kulturellen und beruflichen Tätigkeiten, die vom Bewerber angeführt

werden, um die eigene Qualifikation, die Eignung und Fähigkeit zur Erfüllung der Aufgaben, die mit der angebotenen Stelle verbunden sind, hervorzuheben.

Die Modalitäten über die Abwicklung der Eignungsprüfungen und ihre Dauer werden den Bewerbern, sofern sie nicht bereits in dem in Art 4.1 genannten Hinweis angegeben sind, von Seiten der Kommission vor dem Beginn der Prüfungen zur Kenntnis gebracht.

Am Ende des Auswahlverfahrens wird eine abschliessende Rangordnung der geeigneten Bewerber erstellt, die für einen Zeitraum von mindestens 15 Tagen auf der Webseite der Gesellschaft zu veröffentlichen ist.

Die nicht ausgewählten Bewerber sind schriftlich über die negative Entscheidung umgehenst zu informieren. Die geeigneten Bewerber, die nicht als Sieger hervorgegangen sind, werden in eine Liste aufgenommen, welche die Gesellschaft – vorbehaltlich einer entsprechenden Begründung – für spätere Einstellungen heranziehen kann, also ohne zwingend ein neues Auswahlverfahren in die Wege leiten zu müssen.

Für Mitteilungen an die Bewerber verwendet die Gesellschaft die E.Mail-Adresse, die der Bewerber zum Zeitpunkt der Einreichung der Bewerbungen angegeben hat. Die Gesellschaft ist nicht dafür verantwortlich, dass die Mitteilungen den Adressaten nicht erreichen, falls dies auf falsche Angaben des Bewerbers zurückzuführen ist.

BEWERTUNGSKRITERIEN

Die Kommission legt die Beurteilungskriterien vor dem Beginn der Eignungsprüfung fest. Die Methoden, Techniken und die Gewichtung der Punkte für die Lebensläufe, die Bewerbungsgespräche und die Eignungsprüfungen werden so festgelegt, dass nicht nur die kulturelle und theoretische Vorbereitung, sondern vor allem, so objektiv wie möglich, die tatsächlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten des Bewerbers in Hinblick auf die Besetzung der angebotenen Stelle ermittelt werden, auch in Funktion der Ziele der Gesellschaft.

Die Bewertungskriterien sind in einem Formblatt wie folgt gewichtet:

I	Kriterium	Art der Erfüllung	Relevanz		PZ _i	Pz _i	G _i	Pz _i * G _i
			Ja	Nein				
1.	Lebenslauf	- angemessen - - nicht angemessen			100 : 0		1,0	100
2.	Standort (BRD)	- nah an der Anlage - mittel - weit weg von der Anlage			100 : 0		1,5	150
3.	Soziale Kompetenz	- hoch - mittel - niedrig			100 : 0		1,3	130
4.	Verfügbarkeit	- sofort - - verzögert			100 : 0		1,5	150
5.	Forderungen/Ansprüche	- niedrig - - hoch			100 : 0		1,6	160
6.	Ausbildung	- Schulbildung und Kurse - - keine Kurse			100 : 0		2,3	230
7.	Fachliche Kompetenz (Prüfungsfragen)	- sehr kompetent - - weniger kompetent			100 : 0		2,0	200

8.	Als Teamleader geeignet	- geeignet - nicht geeignet			100 : 0		1,8	180
9.	Kompatibilität mit interner Handlungsvereinbarung	- kompatibel - nicht kompatibel			100 : 0		2,0	200
							15,0	1.500
Bemerkung: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9.					Vorteile: Nachteile:			

Sollten mit Bezug zu bestimmten, zu vergebenden Stellen andere Bewerbungskriterien erforderlich sein und folglich gelten, so werden diese in der entsprechenden Stellenbeschreibung angeführt.

UNTERLAGEN FÜR BEWERBUNGSGESPRÄCH

Nach Überprüfung der Lebensläufe und im Zuge des Bewerbungsgespräches ist auf folgende Punkte einzugehen:

- Organigramm
- Leitbild
- Funktionsbeschreibung_Arbeitsinstrument Stellenanforderungsprofil
- Betriebsordnung
- Prozesslandkarte
- Verhaltenskodex (Durch die Vorstellung des Verhaltenskodexes vor der Einstellung wird klargestellt, dass Kapitalverbrechen der organisierten Kriminalität, Bestechung und Korruption, Straftaten im Unternehmen, Hehlerei und Geldwäsche, Falschaussagen vor Gericht gemäß D.Lgs 231 ausgeschlossen wird)
- Interne Handlungsvereinbarung Unternehmenskultur ARA Pustertal AG (Durch die Vorstellung der internen Handlungsvereinbarung vor der Einstellung wird klargestellt und mit der Unterschrift bestätigt, dass Kapitalverbrechen der organisierten Kriminalität, Bestechung und Korruption, Straftaten im Unternehmen, Hehlerei und Geldwäsche, Falschaussagen vor Gericht gemäß D.Lgs 231 ausgeschlossen wird).

Fachliche Kompetenz

Um die fachliche Kompetenz prüfen zu können, werden je nach Stelle Prüfungsfragen (schriftlich oder mündlich) von der Kommission in Zusammenarbeit mit dem von der zu vergebenden Stelle interessierten Vorgesetzten vorbereitet.

Talentindikatoren

Um die Talente prüfen zu können, werden mündlich Prüfungsfragen von der Kommission gestellt.

1. Welche Aufgaben konnten Sie sich in der Vergangenheit besonders schnell aneignen?
2. Welche Tätigkeiten fallen Ihnen leicht?
3. Was beglückt Sie am meisten?
4. Welche Situationen bauen Sie auf?
5. Was macht Sie besonders zufrieden?
6. Was gibt Ihnen Kraft und Motivation?
7. Was geht in Ihnen vor, wenn jemand das, was Sie sagen, anzweifelt?
8. Können Sie mir sagen, wann Sie schon mal ihre Ideen gegen Widerstand durchgesetzt haben

Motivationsindikatoren

Um die Motivation prüfen zu können, werden mündlich Prüfungsfragen von der Kommission gestellt.

1. Sag mir bitte die 3 wichtigsten Werte deines Lebens
2. Welche Ziele hast du dir für dein Leben gestellt und wie gehst du an die Umsetzung?
3. Wie handelst du, wenn du ganz stark unter Druck bist?
4. Was wäre die ideale Aufgabe (Job) für dich?
5. Welche Situation bzw. welcher Umstand verursacht Stress bei dir?
6. Was gibt dir neue Kraft und Motivation?

AUFNAHMEGESPRÄCH

Beim Aufnahmegespräch des ausgewählten Mitarbeiters werden folgende Maßnahmen eingeleitet:

- Vereinbarung des Arbeitsbeginnes
 - Klärung Einstufung und zu unterzeichnender Arbeitsvertrag (evtl. Mithilfe Lohnbuchhalter)
 - Gehaltsentwicklung (mit Einhaltung des geltenden Kollektivvertrages)
 - Festlegung der Probezeit
 - Ausfüllen Mitarbeiterstammblatt
 - Arbeitsmedizinische Untersuchung inkl. Impfungen
 - Privacy-Erklärung D.Lgs. 196/2003 Art. 23 D.Lgs. 196/2003 Art. 23
 - Bestimmung des Zusatzrentenfonds
 - Einschulungsplan vorbereiten
 - Betreuer zuweisen
-